

Tiimivastaavien kokemukset Eksoten vastaa- vien valmennuksesta ja valmennuksen kehittä- minen

LAB-ammattikorkeakoulu

Terveystenhoitaja (YAMK), Sairaanhoidaja (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2021

Annika Ovaskainen & Kaisla Saikko

Tiivistelmä

Tekijä(t) Ovaskainen, Annika Saikko, Kaisla	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 35	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Tiimivastaavien kokemukset Eksoten vastaavien valmennuksesta ja valmennuksen kehittäminen		
Tutkinto Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen Terveydenhoitaja YAMK, Sairaanhoidaja YAMK		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Elina Antikainen, henkilöstöhallinto/työsuojelupäällikkö, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri		
Tiivistelmä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote) järjesti vuosina 2019-2020 tiimivastaville valmennuksen, jonka tarkoitus oli tukea työssä jaksamista, edistää työhyvinvointia ja antaa työkaluja muun muassa itsensä johtamiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, kuinka hyvin Eksoten tiimivastaavien valmennus toteutui vastaavien valmennukseen osallistuneiden näkökulmasta. Tarkoituksena oli tutkimustiedon avulla kuvata, millaista valmennusta jatkossa kannattaa tarjota; minkälaista sisältöä toimivassa valmennuksessa olisi hyvä olla sekä kehittää ohjeistus, kriteeristö tai suositus esimiehille vastaavien valmennuksen sisällöstä. Opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa vastaavien valmiuksia toimia tehtävässään. Tutkimustietoa saatiin perehtymällä aiemmin tutkittuun tietoon ja tekemällä tutkimuskysely vastaavien valmennukseen osallistuneille. Kyselylomake kehitettiin vastaavien valmennuksen tavoitteiden ja aiheiden pohjalta huomioiden teorian tieto aihealueesta. Tutkimuskyselyn vastauksista kävi ilmi, että valmennuksille on tarvetta. Vastauksissa korostui erityisesti vertaistuen ja henkilökohtaisen tuen tärkeys sekä käytännön työn huomioiminen valmennuksissa. Tutkimustiedon ja yhteistyökumppanin toiveiden pohjalta laadittiin Eksotelle työkalupakki onnistuneen valmennuksen sisällöstä. Työkalupakki jaotellaan valmennuksen ryhmätoteutukseen, valmennuksen toivottuun sisältöön ja valmennuksessa tärkeisiin koettuihin tekijöihin.		
Asiasanat työhyvinvointi, työssä jaksaminen, johtaminen, valmennus		

Abstract

Author(s) Ovaskainen, Annika Saikko, Kaisla	Type of Publication Master´s thesis Number of Pages 35	Published 2021
Title of Publication Eksote´s coaching for teamleaders: experiences and development of the coaching		
Name of Degree Master´s Degree Programme in Development and Management of Health Care and Social Services Master of Health Care		
Name, title and organization of the client Elina Antikainen, human resources/occupational safety and health manager, South Karelia Social and Health Care District		
Abstract <p>In 2019-2020, the South Karelian Social and Health Care District (Eksote) organized training for team leaders, the purpose of which was to support coping at work, promote well-being at work and provide tools for self-management.</p> <p>The purpose of this thesis was to describe how well the coaching of Eksote 's equivalents was realized from the perspective of the corresponding participants. The purpose of the research data was to find out what kind of coaching should be offered in the future and what kind of content it would be good to have in effective coaching, and to develop guidelines or a recommendation for supervisors about the content of coaching. The aim of the thesis was to improve the ability of those responsible to act in their task.</p> <p>Research data were obtained by conducting a research survey of those who participated in the training of those responsible. The questionnaire was developed on the basis of the corresponding coaching goals and topics, taking into account the theoretical knowledge of the topic area.</p> <p>The responses to the research survey revealed that there is a need for coaching. The responses emphasized in particular the importance of peer support and personal support, as well as taking practical work into account in coaching. Based on the research data and the wishes of the partner, a tool kit was prepared for Eksote on the content of successful coaching. The toolkit is divided into sections of group implementation of coaching, desired content of coaching, and perceived factors important in coaching.</p>		
Keywords well-being at work, coping at work, management, coaching		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Eksoten tiimivastaavien valmennus	2
2.1	Tiimivastaava.....	2
2.2	Valmennus ja tiimivastaavien valmennus.....	3
3	Eksoten vastaavien valmennuksen aiheet	6
3.1	Työhyvinvointi.....	6
3.2	Vertaistuki.....	7
3.3	Itsensä johtaminen.....	9
3.4	Paineensietokyky.....	10
3.5	Konfliktit.....	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	13
5	Opinnäytetyön toteutus	14
5.1	Prosessikuvaus	14
5.2	Tutkimus- ja teorianperustien perehtyminen	14
5.3	Tutkimuskyselyn laadinta ja toteutus.....	15
6	Eksoten vastaavien valmennuksen tutkimuskyselyn tulokset.....	19
6.1	Valmennukseen osallistuneiden taustatiedot	19
6.2	Kokemukset valmennuksesta	22
6.3	Valmennuksen kehitysehdotukset.....	24
7	Työkalupakki Eksotelle onnistuneen valmennuksen saavuttamiseksi	26
8	Pohdinta	27
8.1	Pohdinta ja johtopäätökset.....	27
8.2	Opinnäytetyön eettinen pohdinta	28
8.3	Jatkotutkimusaiheita	29
	Lähteet	31

Liitteet

Liite 1. Tietosuojailmoitus

Liite 2. Tutkimuslupa

Liite 3. Saatekirje

Liite 4. Tutkimuskysely

1 Johdanto

Uudenlaisessa organisaatioajattelussa työntekijä nähdään organisaation keskeisenä voimavarana. Tuloksellisen ja tehokkaan organisaation taustalla on sitoutunut ja työnsä kehittämiseen motivoitunut työntekijä (Uutela 2019). Työhyvinvoinnin kehittäminen ja siihen saaminen on yhteiskunnallisesti merkittävää. Työhyvinvointia lisäävillä toimenpiteillä on positiivinen vaikutus yrityksen työntekijöiden innovatiivisuuteen sekä jatkuvaan kehittämiseen. Lisäksi työhyvinvointi parantaa yrityksen tuottavuutta ja on taloudellisesti kannattavaa. (Puttonen ym. 2016.) Itsensä johtamisen taitoa voi tutkimusten mukaan kehittää ja se on liitoksissa esimerkiksi sisäiseen motivaatioon ja tavoitteiden asetteluun (Lindfors 2017). YTK:n (Yleinen työttömyyskassa) tekemän Työ 2030- tutkimuksen tuloksissa ilmenee, että keskeisimpinä työelämätaidoina pidetään muun muassa kykyä uuden oppimiseen, itseohjautuvuutta ja sopeutumiskykyä (YTK 2019).

Oman työn ja työssä jaksamisen tukemiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen ja antamaan työkaluja muun muassa itsensä johtamiseen, on Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tiimivastaaville, tiimivetoisille ja toimipisteen vastaaville järjestetty tiimivastaavien valmennus. Aikaisempaa samanlaista valmennusta ei ole pidetty eikä Eksotessa ole hyödynnetty juuri tällaista yhdistelmää, jossa on ryhmäohjausta ja verkkovalmennuksen käyttöä yhteistyössä kahdelta toimijalta. (Antikainen 2019). Valmennuksen kehittäminen jatkossa on tärkeää, jotta tiimivastaavat selviävät parhaalla mahdollisella tavalla moninaisesta työnkuvaan tukien samalla myös esimiehen työtä. Ammattiosaamisen kehittäminen puolestaan voi lisätä työhyvinvointia ja viime aikoina työhyvinvoinnin tutkimisen kehityssuunnat ovat työprosessilähtöisessä kehittämisessä (Laine 2013, 21-24). Yhteiskunnallisesti ja alueellisesti tutkimusta voidaan hyödyntää samantyyllisiä valmennuksia suunniteltaessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, kuinka hyvin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (jatkossa Eksote) vastaavien valmennus toteutui vastaavien valmennukseen osallistuneiden näkökulmasta. Tarkoituksena on tutkimustiedon ja tutkimuskyselyn aineiston avulla kuvata, millaista valmennusta jatkossa kannattaa tarjota ja minkälaista sisältöä toimivassa valmennuksessa olisi hyvä olla sekä kehittää ohjeistus, kriteeristö tai suositus, yhteistyökumppani Eksoten toiveet huomioiden, esimiehille vastaavien valmennuksen sisällöstä. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa vastaavien valmiuksia toimia tehtävässään.

2 Eksoten tiimivastaavien valmennus

2.1 Tiimivastaava

Eksoten sähköpostilla lähettämässä kutsukirjeessä vastaavien valmennukseen oli kirjoitettu: "Vastaavilla tarkoitetaan tiimivastaavia, tiiminvetäjiä ja toimipisteen vastaavia. Nimikkeissä tulosalueet/tulosyksiköt ovat saaneet itse linjata ja valita, mitä nimikettä käyttävät vastaavilla, joten vaihtelevuutta voi olla." Neljä henkilöä Eksoten henkilöstöhallinnossa selvittivät löytyisikö tarkempaa tehtäväkuva pohjaa nimikkeille tiimivastaava, tiiminvetäjä ja toimipisteen vastaava. Selvityksessä tuli ilmi, että päälliköillä on tieto siitä, millaiset tehtävänkuvat alueiden vastaavilla on. Tehtävänkuvat vaihtelevat alueittain ja jopa alueen sisällä. Alueet vastaavat tehtävänkuvista. (Antikainen 2020)

Eksoten pohjoisen alueen terveys- ja hyvinvointiasemien tiiminvetäjien työtehtäviin kuuluu muun muassa tiimin työskentelyn päivittäisen toiminnan ohjaus ja sujuvuudesta huolehtiminen, tiedonkulun varmistaminen tiimille ja tiimiltä ulospäin, osallistuminen esimiehen kanssa toimintojen arviointiin, kehittämiseen ja yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa sekä raportoi huomaamistaan ongelmista. Tiiminvetäjät tekevät myös asemien sairaanhoitajien työnkuvaan kuuluvia tehtäviä. Lisäksi eri terveys- ja hyvinvointiasemilla on muutamia itsesovittuja tehtäviä, kuten uusien työntekijöiden alkuperähditys sekä vaate- ja toimistotarviketilausten tekeminen. Eksoten terveys- ja hyvinvointiasemilla työskentelee yksi tiimivastaava, jonka työnkuva eroaa tiiminvetäjien työnkuvasta muun muassa siten, että tiimivastaava suunnittelee hoitajien työvuorolistat, toimii palveluesimiehen sijaisena ja hänen tehtäviinsä kuuluvat myös erikseen sovittavat hallinnolliset tehtävät delegointipäätöksen mukaisesti. (Eksote 2021)

Hoivapuolella esimerkiksi kotisairaanhoidossa vastaavien tehtäviin voi kuulua lyhytaikaisten sijaisten palkkaaminen akuuteissa tilanteissa ja määräaikaisten työntekijöiden työsopimusten tekeminen (1-7 päivää). Toimenkuvaan voi kuulua myös työntekijöiden tapaturmailmoitusten teko, opiskelija-asioiden koordinointi ja perehdytys, uusien työntekijöiden perehdytys, henkilöstön osaamisen seuranta ja kehittäminen, henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin seuraaminen, asiakastyytyväisyys ja asiakaspalautteiden selvittely ja valmistelu sekä osallistuminen kehityskeskusteluihin tarvittaessa. Toimipisteen vastaava toimii esimiehen sijaisena lomien ja muiden poissaolojen aikana. (Eksote 2021)

Vastaavien valmennuksen osallistujien nimikkeistä löytyi tiimivastaavan, tiiminvetäjän ja toimipisteen vastaavan lisäksi vastaava hoitaja ja vastaava ohjaaja. Työnkuvat ovat erilaisia

eri yksiköiden sekä eri toimipisteiden välillä. Monessa paikassa työnkuva on erikseen määritelty ja muuntautuu yksikön tarpeiden mukana. Tässä opinnäytetyössä käytämme jatkossa tiimivastaavasta, tiiminvetäjästä, toimipisteen vastaavasta, vastaavasta hoitajasta ja vastaavasta ohjaajasta nimikettä vastaava.

2.2 Valmennus ja tiimivastaavien valmennus

Yleisesti valmentamisella tarkoitetaan pitkäjänteistä kehitysprosessia, jossa oppiminen perustuu oppijan sisäiseen motivaatioon. Valmennuksessa tarkoituksena on löytää sisäinen motivaatio ja omat voimavaransa (Suomen valmentajat 2020). Omien voimavarojen valjastaminen käyttöön tapahtuu tukemalla ja haastamalla valmennettavaa itseään löytämään kulloiseenkin tilanteeseen parhaat ajattelu- ja toimintatavat (Lindfors & Soback 2019). Valmennus on yksilöllistä, toimintakeskeistä ja tavoitteellista toimintaa, jossa keskitytään tavoitteiden saavuttamisprosesseihin ja ratkaisujen rakentamiseen pelkän ongelmien analysoinnin sijaan. (Salomaa 2017, 4, 14). Yleensä valmennuksissa harjoitellaan etukäteen määriteltyjä tietosisältöjä joko yksittäisissä tapahtumissa tai kokoelmissa erilaisia tapahtumia. (Lindfors & Soback 2019.) Valmennus työelämässä on tullut nykyään entistä tärkeämmäksi työntekijöiden arvostaessa koulutusta ja erityisesti etätöiden lisääntyessä (Salomaa 2017, 3).

Termit valmennus ja coaching ovat lähellä toisiaan ja yleisesti työelämän coachingille ei suomen kielessä ole ”valmennus”- sanaa parempaa vastinetta (Parppei 2008, 4). Sisällöllisesti nämä eroavat toisistaan hieman opetustyylin mukaan. Coachingissa pyritään löytämään valmennusprosessin kautta yksilön omat tavoitteet ja keinot kehittyä ilman coachin eli valmentajan liian puskevaa opettamista, kun taas perinteisessä valmennuksessa tavoitteisiin pyritään seuraamalla tehtyä suunnitelmaa lineaarisesti (Hurula 2017, 11-12). Kuitenkin coachingista puhuttaessa ja lähteisiin myös väitöskirjoissa viitattaessa, käytetään yleisesti termejä valmennettava ja valmentaja (Parppei 2008, 5).

Weinbauer-Heidelin (2018) tutkimuksen mukaan vain noin viidesosa valmennuksista saatavista tiedoista siirtyy työelämään. Valmennuksen onnistumisen mittaamisessa tulisi-kin mitata myös valmennuksen vaikuttavuutta (Weinbauer-Heidel 2018, 10-11). Valmennuksen onnistumisen kannalta, ja jotta opit siirtyisivät työelämään, on tärkeää, että työntekijä saa valmennuksen aikana esimiehen tuen (Govaerts & Dochy 2014). Esimiehen tuen lisäksi osallistujan oma osallisuus ja motivaatio sekä valmennuksen suunnittelu parantaa valmennuksen onnistumista. Valmennuksen suunnittelussa tulee

huomioida valmennuksen odotusten selkeys ja sisällön merkitys (Weinbauer-Heidel, ITE-academy 2020). Valmennuksen selkeät tavoitteet vaikuttavat positiivisesti valmennuksen sisällön siirtymiseen työelämään sekä helpottavat esimiehen tuen antamista valmennusprosessin aikana (Weinbauer-Heidel 2018, 231).

Eksote järjesti vastaaville valmennuskokonaisuuden, joka alkoi lokakuussa 2019 ja piti sisällään ryhmätapaamisia kuusi kertaa sekä verkkovalmennuksia. Vastaavilla tarkoitetaan tiimivastaavia, tiimivetäjiä, toimipisteen vastaavia, vastaavia hoitajia tai vastaavia ohjajia. Nimikkeissä tulosalueet ja tulosyksiköt ovat saaneet itse linjata ja valita, mitä nimikettä käyttävät vastaavilla, joten vaihtelevuutta on. Eksoten henkilöstöhallinto järjestää vuosittain työn organisoinnista vastaaville ja esimiehille koulutusta tai valmennusta. Työterveyshuollon kanssa tehdyssä kyselyssä ja työhyvinvointiohjelman työpaikkakierroksilla oli tullut esiin, että vastaavilla näyttäisi korostuvan tuen tarve.

Valmennus toteutettiin verkkovalmennuksen ja ryhmätyönohjauksen muodoissa syys-kevätkaudella 2019-2020. Paikkoja ryhmätyönohjaukseen oli yhteensä kuusikymmentä. Valmennus alkoi lokakuussa 2019 ja päättyi toukokuussa 2020. Ryhmätyönohjaus toteutettiin useammassa ryhmässä Debaatti- yrityksen tuottamana, ja sen tukena käytettiin Academy of Brainin verkkovalmennusvideoita eri teemoista.

Valmennuksen tarkoituksena oli antaa tukea jaksamiseen, omaan työhön sekä antaa mahdollisuus vertaiskeskustelulle työhön liittyvistä ajatuksista. Ryhmätyönohjauksen kokoonpanot eivät välttämättä olleet joka kerta samoja. Lokakuusta maaliskuuhun toteutettiin keran kuussa kolme ryhmää, joissa osallistujia oli maksimissaan kaksikymmentä per ryhmä ja ohjaaja. Ryhmien aiheet/teemat olivat samansisältöisiä. Osallistuja varasi itselleen sopivan ajan sähköisen järjestelmän kautta. Ryhmätapaamisten kesto oli joka kerta kolme tuntia. Alun perin suunnitelmana oli, että kaksi ryhmää kokoontui Lappeenrannassa ja yksi Ruokolahdella kuukausittain. Ruokolahden kokoontuminen muuttui kuitenkin ensimmäisen tapaamisen jälkeen Imatralle tilojen päällekkäisten aikataulutusten vuoksi.

Tapaamiskertojen välissä osallistujat pystyivät hyödyntämään verkkovalmennusvideoita oman työskentelynsä tueksi. Verkkovalmennuskutsun ja tunnukset Academy of Brainin palveluun sai ensimmäisen ryhmätapaamisen jälkeen työsähköpostiin. Verkkovalmennuksia pystyi suorittamaan itsenäisesti ryhmävalmennustilaisuuksien välissä. Verkkovalmennuksen videoiden ja harjoitusten teemoista oli tarkoitus keskustella yhteisissä kokoontumisissa. Valmennuskokonaisuuden oli tarkoitus antaa osallistujalle työkaluja itsensä

johtamiseen sekä vastaavan toimeen. Osallistuja sai henkilökohtaisen 12 kuukauden jäsenyyden Academy of Brainin kaikkiin verkkovalmennuksiin, joita pystyy hyödyntämään vielä valmennuksen loputtua.

Valmennukset koostuivat kuudesta teemasta, joiden aiheet olivat aloitustilaisuus, paranna palautumistaitoja, kehittä paineensietokykyä, läsnäoleva vuorovaikutus + näe ihminen ja näytä ihminen, persoonallisuus työelämässä ja näin ratkaisit konfliktit. Ryhmätyönohjauksen valmennuksia ohjasi Raija Rantola Debaatti-yrityksestä. Eksoten edustajana oli henkilöstöhallinnon yhteyshenkilö.

Academy of Brain on verkkovalmennuksia tarjoava yritys. Yrityksen valmennukset perustuvat käyttäytymistieteellisiin tutkimuksiin sekä vuosikymmenten käytännönkokemuksiin. Verkkovalmennuksien tarkoituksena on kehittää psykologisia työelämätaitoja, auttaa keskittymään ja palautumaan tehokkaammin, parantaa ihmisten vuorovaikutustaitoja ja johtamista sekä tapaa toimia määrätietoisesti paineen alla. Lisäksi verkkovalmennus kehittää tapoja toisten ihmisten ja itsensä motivointiin sekä parantaa ajankäytön hallintaa. Verkkovalmennuksen asiantuntijaryhmään kuuluvat psykologi, FT Ville Ojanen, johdon coach Jarmo Manner ja professori Minna Huotilainen. (Academy of Brain 2020).

3 Eksoten vastaavien valmennuksen aiheet

3.1 Työhyvinvointi

Työsuojelusanaston määritelmä on, että työhyvinvointi on työntekijän psyykkinen ja fyysinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Tärkeimmät työhyvinvointia edistävä tekijät ovat työn hallinta ja ammattitaito (Työsuojelusanasto 2006). Työterveyslaitoksen (2020) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Kuitenkin varsinainen työhyvinvoinnin määrittely kotimaisissa tieteellisissä artikkeleissa puuttuu lähes kokonaan (Laine 2013, 3).

Työhyvinvointi oli 1900-luvun alkupuoliskolla työvoiman suojelua kemiallisilta, fysikaalisilta ja biologisilta altistavilta tekijöiltä. Kuluneen vuosisadan aikana työhyvinvoinnin perusidea on muuttunut radikaalisti. Nykyisin työhyvinvointiin vaikuttaa se, miten ihmissuhdekuormitusta pystytään säätelemään ja huomio on kiinnittynyt työhyvinvoinnin keinoissa, menetelmissä ja lähestymistavoissa ihmisten kanssakäymiseen. Työhyvinvoinnissa huomioidaan työelämän laadun parantaminen ja työkykytoiminta (Virtanen & Sinokki 2014, 30). Nykyaikaisessa työhyvinvointikäsitteessä korostuu laaja-alainen ja kokonaisvaltainen käsitys työhyvinvoinnista ja tähän käsitykseen liittyy myös ”työn imu” (Laine 2013, 3). Työhyvinvointiin panostamisella on merkittävä vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen. Heikolla tasolla oleva työhyvinvointi altistaa työntekijöitä vaihtamaan työpaikkaa. Työpaikoilla, joissa työntekijöiden hyvinvointiin on panostettu huolella, harva työntekijä harkitsee työpaikan vaihtamista (Virolainen 2012, 53).

Työhyvinvointi rakentuu sosiaalisesta tuesta, vaatimuksista ja osaamisesta, ja on tunneperäinen asia. Vaatimusten ja osaamisen välillä tulee olla tasapaino. Työn mielenkiintoisuus ja sopiva vaativuus lisää työtyytyväisyyttä. (Luukkala 2011, 45). Hyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja asia, jonka jokainen voi määritellä omalla tavallaan (Rauramo 2012, 10). Rauramo kuvaa kirjassaan työhyvinvointia viiden portaan mallilla, johon kuuluvat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (Rauramo 2012, 13). Luukkala puolestaan kirjoittaa, että työhyvinvointi rakentuu osaamisesta, vaatimuksista ja sosiaalisesta tuesta, joiden ytimessä on osaaminen (Luukkala 2011, 31). Lisäksi työhyvinvointia ohjaavat työelämän lainsäädäntö, työehtosopimukset, työelämään liittyvä tutkimus ja suositukset sekä arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu (Rauramo 2012, 17).

Työhyvinvointiin vaikuttaa ympäröivä yhteiskuntakin. Eläkemahdollisuuksista päättävät lainsäätäjät ja liikuntamahdollisuuksien järjestäjänä ja kulttuuripalvelujen tuottajana yhteiskunnalla on mahdollisuus vaikuttaa työkykyyn. Myös esimiesten toimintaa ohjaa laki. Esimerkiksi, jos sairauspoissaoloissa on kestänyt kolmekymmentä päivää, esimiehen tulee ilmoittaa työntekijästä työterveyshuoltoon (Virtanen & Sinokki 2014, 154-155).

Onnistuneen kehityskeskustelun on todettu parantavan työhyvinvointia, mutta työntekijän hyödyttömäksi kokema kehityskeskustelu voi jopa heikentää työhyvinvointia. Kehityskeskustelu on osa palautejärjestelmää, jossa pohditaan hyvinvointia, osaamista ja työn tulokellisuutta. Hyvä kehityskeskustelu lisää motivaatiota, arvostuksen tunnetta ja sitoutumista, selventää päämääriä ja tavoitteita, luo positiivista ilmapiiriä, auttaa kehittymään sekä selkeyttää rooleja ja vähentää stressiä. (Virtanen & Sinokki 2014, 158)

Työssä jaksamista helpottaa oikeudenmukaisuuden ja reiluuden kokemus sekä stressin hallinta. Muiden kanssa työssäjaksamisasioiden käsittely edellyttää luottamuksellisuutta ja tahdikkuutta. Työssä jaksamista vaikeuttaa liiallinen työn määrä, yhteistyöongelmat, osaamisvaje, työn mielekkyyden väheneminen, liiallinen kiire, väsymys, henkinen pahoinvointi ja pelolla -johtaminen. (Luukkala 2011, 70-71). Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on työn jokapäiväinen sujuminen (Manka 2016, 75).

Työuupumuksen kehittyminen on usein pitkä prosessi ja sen tulee olla työperäinen. Ammatillisen itsetunnon lasku, kynnisyys ja väsymys ovat työuupumuksen kolme sisällöllistä ulottuvuutta. Työuupumuksella on myös kolme eri tasoa: lievä, kohtalainen ja vakava. Työuupumus eroaa burnout- käsitteestä siten, että työuupumuksessa on tasot ja burnoutissa ei ole kuin yksi taso, jolloin ihminen on loppuun palanut. (Luukkala 2011, 54-55.)

Työuupumuksen taustatekijöitä ja syitä voivat olla työtehtävä, työolosuhteet, työyhteisö, työntekijä, elämäntilanne, johtamiskulttuuri ja työura. On tärkeää selvittää tapauskohtaisesti yliväsymyksen juuret ja tekijät, jotka ylläpitävät väsymystä (Luukkala 2011, 59).

3.2 Vertaistuki

Kokemukseen perustuva tuki ihmisten välillä on vertaistukea. Vertaistuki on kehittynyt eri maissa kulttuurin, ajan, yhteiskunnallisen rakenteen ja ihmisten tarpeiden mukaisesti. Vasta reilu pari vuosikymmentä sitten vertaistuki-termi on otettu käyttöön. Aiemmin oma-

aputoiminta tarkoitti vertaistukea. Vertaistuki toimii vapaasti ja omaehtoisesti tarpeen ja tilanteen mukaan. Tarpeiden lisäksi osallistujien voimavarat ja elämän olosuhteet vaikuttavat vertaistuen toimivuuteen. Toisten osallistujien samanlaiset tarpeet ymmärretään vertaistuksessa. Jo 1800-luvun lopulla Euroopassa on ollut yhteiskunnallisia oma-apuliikkeitä. Yhdysvalloissa vuonna 1935 perustettiin ensimmäiset modernit oma-apuryhmät. Vuonna 1948 Suomessa aloitti ensimmäinen AA-ryhmä toimintansa. Suomessa yhteisöllisyyden tarpeesta löytyvät vertaistuen juuret. Kaupungistumisen ja yhteiskunnallisen rakennemuutoksen myötä 1960 – 1970-luvuilla yhteisöllisyyden tarve kasvoi, kun maalta muutettiin kaupunkiin ja siitä aiheutuneen perheyhteisöjen hajoamisen seurauksena. Suomalaisen hyvinvointivaltion eli sosiaalivaltion kehittyminen ajoittuu samaan ajankohtaan. (Mikkonen & Saarinen 2018, 9-10;21)

1990-luvun alussa oma-aputoiminnan merkitys hyväksyttiin monissa maissa, niin poliittisilla tahoilla kuin ammattilaistenkin keskuudessa, osana terveydenhuoltoa. Vertaistuen tulisi olla vastuullista ja helppoa, jotta sen jatkuminen olisi mahdollista. Vertaistuki, vapaaehtoistoiminta ja ammatillinen työ toimivat hyvinvoinnin parantamiseksi ja ihmisen auttamiseksi. Vertaisuus, vertaistuki ja vertaistoiminta termejä käytetään usein samassa tarkoituksessa. Ihmisten välistä suhdetta tarkoitetaan vertaisuudella. Omaehtoinen toiminta on vertaistukea, jolloin vertaiset toimivat omaksi ja toistensa hyväksi. Vertaistukea laajempi käsite on vertaistoiminta. Vertaistoiminta käsittää kaiken toiminnan, mitä vertaistukeen sisältyy. Kansainvälisessä kirjallisuudessa vertaistuki tunnetaan käsitteillä self-help-group (oma-apuryhmä), peer support (vertais-/vertaisen tuki, tukiryhmä, kannattaja), mutual aid (keskinäinen tuki) ja self-help support (toiminnan tuki). Vertaistuki käsitteenä ja ilmiönä kuuluu määritteenä sosiaaliseen tukeen (social support). (Mikkonen & Saarinen 2018, 12-13;22-22)

Vertaistuki voi olla pari- tai ryhmätapaamisia sekä tukiperhetoimintaa. Vertaistukitoiminta voi olla internetissä erilaisilla keskustelupalstoilla ja -alustoilla tapahtuvaa. Vertaistukikeskusteluja voi tehdä myös puhelimitse. (Mikkonen & Saarinen 2018, 50;121) Erityisesti vaikeissa elämänvaiheissa vertaistuella ja vapaaehtoistoiminnalla tunnustetaan olevan yhteiskunnallista merkitystä. Vertaistuen eri muodot voivat olla yhteyksiä virallisen auttamisen ja läheisten tuen suuntaan. Vertaistoiminta ei ole terapiaa, mutta sillä on vahva ennaltaehkäisevä merkitys. (Laatikainen ym. 2010, 11.) Vertaistukea on määritelty myös voimaannuttajaksi ja muutosprosessiksi, jonka kautta ihminen voi tunnistaa ja löytää omat vahvuutensa ja voimavaransa sekä ottaa vastuun omasta elämästään. Vertaistuki kumuloituu yhteisöön ja yhteiskuntaan sekä kerryttää yksilöiden sosiaalista pääomaa. Vertaistuki ei pyri

olemaan terapiaa, vaan se toimii tilanne- ja tarvekohtaisesti äkillisissäkin tapauksissa. (Mikkonen & Saarinen 2018, 187)

Vertaistuen tärkeys on tullut ilmi monissa eri tutkimuksissa. Lagervallin ja Seppäsen tutkimuksessa selveni, että vertaistukiryhmissä asiakkaat saivat sosiaalista ja henkistä tukea. Tätä edesauttoi sekä vuorovaikutusta lisäävä avoin vertaisryhmän ilmapiiri että itsetunnon vahvistuminen. Vertaistukiryhmä koettiin tärkeäksi (Lagervall & Seppänen 2018, 32). Hengitysliiton Homeesta sairastuneiden vertais- ja tukiverkostohankkeen osana tehdyssä selvityksessä vertaistuen merkitys korostui haastatteluissa. Vertainen on usein ainoa, joka ymmärtää kokemuksen ja jolta saa tietoa ja keinoja selvittää ongelmista. (Mäki & Nokela 2014, 53) Mansikkamäen Pro gradu –tutkielmassa tutkimusaineiston perusteella vertaistukiryhmässä käymisen syitä olivat tuen saaminen, yhteiset kokemukset ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Naiset olivat kokeneet vertaistukea ryhmässä ja olivat saaneet siitä tukea selviytymiseen. (Mansikkamäki 2014, 1)

Tutkimustulosten mukaan vertaistuen tarve on suuri ja sitä tarvitaan paljon enemmän kuin sitä on saatavilla. Lähiesimiehet ovat tutkimuksessa kuvanneet tarkasti tilanteita, joissa olivat kaivanneet vertaistukea, jota ei ollut. Johtamisen maailmassa hahmottuu selkeitä, joissa vertaistuen avulla saavutettaisiin parempia tuloksia. Tällöin syntyisi laadukkaampaa johtamista ja hyvinvoivia johtajia. (Lindell 2012, 33.) Esimiehen yksinäisessä roolissa auttaa, jos hän saa tukea kollegoiltaan ja omalta organisaatioltaan. Työpaikolla on hyvä järjestää kiinnostuneille säännöllistä ja pitkäkestoista ryhmämuotoista johtamisvalmennusta. Lisäksi esimiesten vapaamuotoisia sparraushetkiä henkilöstöhallinnon henkilöiden ja kollegoiden kanssa on hyvä suosia. (Järvinen 2014)

3.3 Itsensä johtaminen

Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen on onnellisen ja hyvän elämän perusedellytyksiä (Salmimies 2008, 21). Itsetuntemuksen lisääntyminen on myös itsensä johtamisen perustana. Johdettaviensa potentiaalinen hyödyntäminen ja heidän motivoimisensa työhön edellyttää kykyä ymmärtää ja johtaa itseään (Salmimies & Ruutu 2014). Itsensä johtamiseen kuuluu omien vahvuksiensa ja kehittämiskohteidensa tiedostaminen, jolloin pystyy pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan ja myös asettamaan rajat omalle työlleen. Itsensä johtaminen on itseensä kohdistuva oppimis- ja vaikuttamisprosessi. Tähän liittyy itsereflektointi, jonka avulla keho, mieltä, tunteita ja arvoja ohjataan (Sydänmaanlakka 2006; Åhman 2003).

Itsensä johtaminen vaatii tutustumista omaan persoonallisuuteen. Persoonallisuus on omien psyykkisten toimintojen, ominaisuuksien ja käyttäytymistottumusten kokonaisuus. Tiedostaessa omat taipumuksensa, tyypillisen tavan tehdä päätöksiä ja ajatella, voi hyödyntää omia vahvuuksia. Tällöin voi myös ymmärtää paremmin muiden käyttäytymistä ja kehittää sosiaalisia taitoja. (Salmimies & Ruutu 2014.) Itsensä johtaminen on vuorovaikutuksellista, toiset huomioonottavaa ja vastuullista toimintaa. (Salmimies 2008, 23.)

Esimiehelle tärkeitä taitoja ovat työajan hallinnan taidot ja itsensä johtaminen. Ennakointi ja valmistelu kuuluvat esimiehen tehtäviin. Itsensä johtamiseen kuuluu tehtävien rajaus, keskittyminen tärkeimpiin tehtäviin ja suunnitelmissa pysyminen. Esimiehellä tulee olla aikaa keskittyä, kykyä delegoida tehtäviään tarvittaessa ja priorisoida tekemisiään. Tehtävien suunnittelu, omien rajojen asettaminen, isojen asiakokonaisuuksien jakaminen pienempiin osiin ja suunnitelmassa pysyminen ovat tärkeässä roolissa itsensä johtamisessa. (Pirinen 2014, 162)

Motivaatiotutkimuksista on selvinnyt, että yksilö kokee useammin työn imua ja saavuttaa parempia tuloksia, kun hän toimii varsin autonomisesti eli ohjaa itse itseään. Johtamisen tulee olla yksilöä kunnioittavaa ja hyvin joustavaa tehtävissä, jotka edellyttävät luovuutta, ongelmanratkaisua ja asiakaskokemusta. Itsensä johtaminen ei poikkea paljoakaan muiden johtamisesta. (Aho 2019, 194)

Itsensä johtaminen on tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää uudenlaista toimintaa ja oppimista. Itsensä johtamiseen kuuluu myös aikataulujen hallinta. (Aho 2019, 195-215) Itsensä johtamisen taitoa voi tutkimusten mukaan kehittää ja se on liitoksissa esimerkiksi sisäiseen motivaatioon ja tavoitteiden asetteluun (Lindfors 2017).

3.4 Paineensietokyky

Paineensietokyvyllä tarkoitetaan kykyä toimia äkillisissä, merkittävässä muutostilanteissa. Hyvät paineensietokyvyt mahdollistavat nopeamman palautumisen ja sen, että toimintakyky ei laske paineen alla (Academy of Brain 2020b).

Esimiehet työskentelevät usein epärealististen ja ristiriitaisten odotusten ja vaatimusten puristuksessa. Esimies joutuu työskentelemään henkisesti hyvin kuormittavissa tilanteissa, koska hänen tulee käsitellä vaikeita ristiriita- ja ongelmatilanteita, puolustaa ja edustaa toisasioita, sietää alaisten tunteenomaisia vetoamuksia, hillitä omat tunteensa, säilyttää ammatillinen asenne ja rooli sekä työskennellä usein puun ja kuoren välissä. Esimiehen tulee

aktiivisesti huolehtia omasta fyysisestä ja henkisestä kunnostaan jaksaa työhönsä paineessa. (Järvinen 2014)

Paineensietokyky ei ole sisäsyntyinen ominaisuus vaan kehitettävissä oleva kyky (Academy of Brain 2020b). Paineensietokykyyn liittyy vahvasti myös termi resilienssi eli työn ja työntekijän joustavuus, soveltaminen ja ennakointi (Academy of Brain 2020; TTL 2020b). Resilienssiä voidaan kutsua myös psyykkiseksi palautumiskyvyksi (Suomen mielenterveys Ry). Resilienssi vaatii ihmiseltä hyvää itsetuntoa, myönteistä tapaa suhtautua tulevaisuuteen sekä kykyä itsensä ymmärtämiseen (Mattinen 2020, 56).

Harri Gustafbergin (2018) väitöskirjan mukaan yksilön resilienssi on osa työyhteisön resilienssiä. Lisäksi väitöskirjassa todetaan, että paineensietokyvyn luoma psykologinen ja fysiologinen stressivaste voi muuttaa työn suorituksen laatua ja seurauksia joko positiivisesti tai negatiivisesti.

Paineensietokykyä voi harjoittaa jo esimerkiksi tietoisuus- ja hengitysharjoituksilla. Lisäksi oikeanlainen stressinhallinta ja omien käyttäytymismallien muuttaminen stressitilanteissa sekä kotona että työssä parantavat resilienssiä. Tarkoituksena on päästä irti ajatuksesta stressistä hallitsijana ja ottaa stressi ennemmin työkaluksi. Tähän tarvitaan pieniä askelia ja yhteisön tukea (Citrin & Weiss 2016, 53;162). Parantuneella paineensietokyvyllä on parhaimmillaan vaikutukset jopa organisaation maineenhallintaan ja tehokkuuden kasvuun sekä hyvinvointiin. (Gustafberg 2018.)

3.5 Konfliktit

Konfliktit rasittavat esimiestä sekä työyhteisöä. Työpaikan konfliktit eivät synny sattumalta, vaan ne ovat aina tulosta jostakin. Konfliktit voivat syntyä arkipäivän asioista, pelisääntöjen puuttumisesta tai muutostilanteesta. Ongelman ratkaisun kannalta on aina tärkeää selvittää, mistä on kysymys. (Ahlroth & Havunen 2015, 123)

Jokaisen esimiehen ja johtamistyötä tekevän tulisi tarttua ongelmatilanteisiin aktiivisesti (Järvinen 2014). Konfliktin ratkaisun avainasemassa on esimies (Ahlroth & Havunen 2015, 123). Hankaliksi ja kroonisiksi muodostuneisiin ongelmiin on katsottu, että yksi keskeisimmistä syistä on se, että esimiehet eivät ole puuttuneet epäkohtiin ajoissa. Näyttää siltä, että yrityksen johdolla ja esimiehillä ei ole riittävästi tietoa konfliktien dynamiikasta. (Järvinen 2014)

Monilla työpaikoilla on määritelty, miten suhtaudutaan työyhteisön ongelmatilanteisiin. Ongelmien ja konfliktien käsittelyyn on voitu luoda malleja. Esimiehelle on tärkeää tietää yhdessä sovitut toimintatavat. Konfliktitilanteissa henkilöstön on hyvä tietää, millä tavoin

organisaatiossa menetellään. (Järvinen 2014) Säännöt on hyvä käydä läpi työyhteisön kanssa sekä henkilökohtaisesti. (Ahlroth & Havunen 2015, 129)

Konfliktitilanteiden käsittelyssä jaottelu rakenteellisiin ja henkilölähtöisiin ongelmiin tarjoaa hyvän lähtökohdan ja jäsenyyksen. Työyhteisön tai tiimin kanssa käsitellään rakenteelliset epäkohdat ja pääsääntöisesti asianomaisen työntekijän kanssa kahden kesken käsitellään henkilölähtöiset ongelmat. Esimiehen päättäväisyys ja suunnitelmallisuus ovat ratkaisevia tekijöitä ongelman käsittelyn lopputuloksen kannalta. (Järvinen 2014)

Ongelmatilanteiden käsittelyperiaatteiden ja -mallien sopiminen selkeyttää ja muuttaa työyhteisön ilmapiiriä rakentavammaksi ja avoimemmaksi. Ongelmatilanteiden paheneminen johtuu monesti kommunikaatio ongelmista. Esimiehen on tärkeä korostaa suoran kommunikaation periaatetta. (Järvinen 2014)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, kuinka hyvin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin vastaavien valmennus toteutui vastaavien valmennukseen osallistuneiden näkökulmasta. Tarkoituksena on tutkimustiedon avulla kuvata, millaista valmennusta jatkossa kannattaa tarjota ja minkälaista sisältöä toimivassa valmennuksessa olisi hyvä olla sekä kehittää ohjeistus, kriteeristö tai suositus esimiehille vastaavien valmennuksen sisällöstä. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa vastaavien valmiuksia toimia tehtävässään.

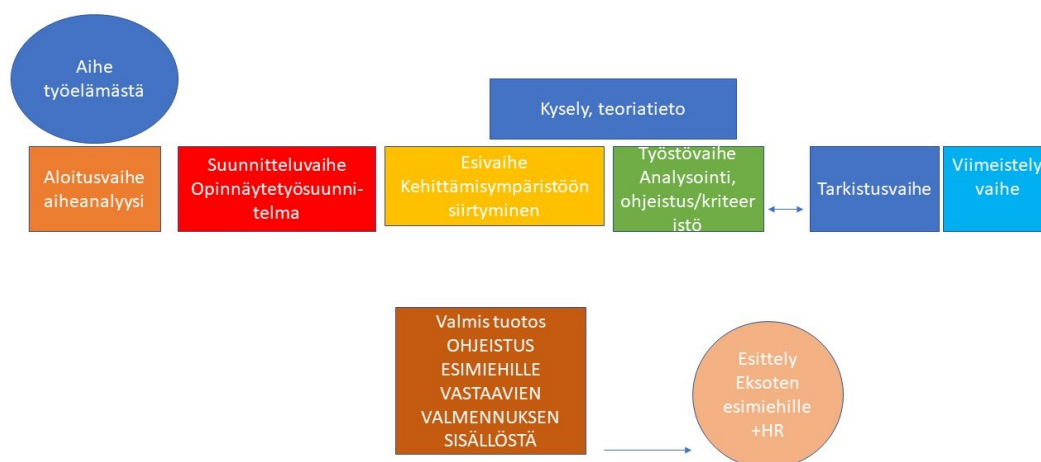
Tutkimuskysymykset tässä opinnäytetyössä ovat:

1. Mitä kehittämistyön teoreettisesta viitekehyksestä tiedetään aiempien tutkimusten perusteella?
2. Millaisena osallistujat kokivat vastaavien valmennuksen ja mitä asioita valmennuksessa tulisi tuoda enemmän esille?
3. Minkälaisilla ohjeistuksilla valmennuksia tulisi jatkossa järjestää?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Prosessikuvaus

Opinnäytetyön aihe tuli työelämästä. Opinnäytetyö toteutettiin kolmivaiheisena: tutkimus- ja teoretietoon perehtyminen, tutkimuskyselyn laadinta ja toteutus sekä työkalupakin laadinta Eksoten esimiehille pohjautuen kyselytutkimuksen analyysistä saatuun aineistoon sekä yhteistyökumppanin toiveisiin sisällöstä. Ennen varsinaiseen teoreettiseen viitekehykseen perehtymistä, käytiin yhdessä yhteistyökumppanin kanssa läpi kehittämistyön tarpeita ja tavoitteita. Opinnäytetyön tutkimuslupa haettiin Eksoten omalla lomakkeella ja toimitettiin tarvittavien liitteiden kanssa Eksoten kirjaamoon. Myönteinen tutkimuslupapäätös saatiin toukokuussa 2020.



Kuva 1. Prosessikuvaus kehittämistyöstä. Prosessikuvaus pohjautuen Salonen 2013.

5.2 Tutkimus- ja teoretietoon perehtyminen

Opinnäytetyöprosessin alussa etsittiin aiheesta tutkimus- ja teoretietoa, jonka pohjalta laadittiin kyselytutkimus huomioiden vastaavien valmennuksen tavoitteet. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimus- ja teoretiedon merkitys korostuu, luoden pohjaa opinnäytetyön merkittävälle käsitteille ja niiden määrittelylle, tutkimuksen teoreettiselle taustalle ja tutkimuksessa käytettäville välineille (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 85).

Olennaisena osana opinnäytetyön tekemisessä on mahdollisimman järjestelmällinen tiedonhankinta. Tiedonhankinnan tulee olla aiheeltaan tarkasti määriteltyä ja rajattua, mutta

tutkimuksen edetessä tiedonhankinta usein tarkentuu ja mielenkiinnon kohteita voi nousta lisää (JAMK 2014). Tiedonhakuprosessi alkaa haun valmistelulla ja suunnittelulla, jatkuen sen jälkeen varsinaisella tiedon hakemisella. Hakutulokset tulee arvioida ja vain relevantimmat lähteet hankitaan luettavaksi (Libguides 2020).

Sopivien tietokantojen valinta on tutkimusraporttien luotettavuuden ja tieteellisyyden kannalta tärkeää. Lähteet, jotka ovat käyneet läpi kaksoissokkoarvioinnin ovat tieteellisesti laadukkaita. Tutkimuksen teossa voi käyttää apuna myös lähitieteenalojen, kuten psykologian, sosiaalitieteiden tai kasvatustieteiden tietokantoja. Muun muassa kirjallisuuden kattavuus, tutkimusten ikä ja lähteiden alkuperä korostuvat hoitotieteellisessä tutkimuksessa. (Kankunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 95-96)

Tiedonhakuprosessissa tärkeä vaihe on tutkimusalueen käsitteistöön ja terminologiaan tutustuminen (Libguides 2020). Opinnäytetyössä määriteltiin teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta tiedonhakua lähdettiin tekemään asiasanojen pohjalta. Teoreettinen viitekehys muodostui tiimivastaavien valmennuksen teemoista.

Tiedonhakua lähdettiin toteuttamaan hakemalla tietoa Medic-, Finna- ja Google- tietokannoista. Hakua rajoitettiin niin, että käytetyt lähteet olisivat pääsääntöisesti alle kymmenen vuotta vanhoja. Opinnäytetyön lähteinä on hyödynnetty hoito- ja terveystieteiden tutkimusten lisäksi muidenkin tieteenalojen kuten kauppatieteiden tutkimuksia. Lähdemateriaalina on käytetty muun muassa kirjoja, väitöskirjoja ja artikkeleita sekä suomen- että englanninkielisistä lähteistä. Myös muutamia pro gradu- tutkimuksia on käytetty harkiten niiden ajan-kohtaisuus ja sisältö huomioiden.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta opinnäytetyön lähdeviitteet tuli olla selvät. Lähteinä tuli tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi käyttää laatukriteerit täyttäviä tieteellisiä tutkimusartikkeleita, väitöskirjoja ja kirjoja. Myös lähteiden julkaisuvuosi piti huomioida. Haettu teorian tieto tuki koko opinnäytetyöprosessia ja taustoitti koko opinnäytetyötä kyselytutkimus, analyysivaihe ja kehitystyö mukaan lukien.

5.3 Tutkimuskyselyn laadinta ja toteutus

Teoriaosion jälkeen laadittiin aineiston keruuta varten tutkimuskysely tutkimus- ja teorian tiedon pohjalta huomioiden vastaavien valmennuksen tavoitteet. Lisäksi huomioitiin yhteistyökumppani Eksoten yhteishenkilön toiveet. Eksoten yhteishenkilö toivoi, että kyselylomakkeeseen laitetaan myös avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaajat saavat omin sanoin kuvata kokemuksiaan valmennuksesta.

Hyvä tutkimuslomake on siisti, selkeä ja houkuttelevan näköinen. Tutkimuslomakkeen vastausohjeet ovat yksiselitteiset ja selkeät. Lomake ei saa olla liian pitkä ja se saa vastaajan tuntemaan vastaamisen tärkeäksi. Lomakkeen kysymykset etenevät loogisesti ja ne on numeroitu juoksevasti. Hyvä tutkimuslomake on esitestattu. (Heikkilä 2014, 47)

Tutkimuksen eettisyys pohjautuu perustuslakiin ja säädöksiin. Tutkimusta tehdessä tutkijan on kunnioitettava tutkittavien ihmisoikeutta ja itsemääräämisoikeutta. Tutkimus tulee toteuttaa siten, ettei siitä aiheudu kenellekään tutkimuksessa mukana olevalle vahinkoja, riskejä tai haittoja. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja osallistuminen tulee voida keskeyttää tai peruuttaa aina näin halutessaan. Tutkimukseen osallistuvan tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksen sisällöstä sekä saada ymmärrettävä ja totuudenmukainen kuva tutkimuksesta. Tutkimuksen eettisyyteen liittyy myös erityistilanteita kuten henkilötietoihin liittyvät erityiset ohjeet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019.) Opinnäytetyön tietosuojailmoituksen (liite 1.) sisältöä noudatettiin.

Kysymysten testaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Lomake tulee aina esitestata. Testaamiseen riittää viidestä kymmeneen henkeä, kunhan he pyrkivät selvittämään ohjeiden ja kysymysten selkeyden ja yksiselitteisyyden, lomakkeen vastaamisen raskauden, vastausvaihtoehtojen sisällöllisen toimivuuden sekä vastaamiseen kuluvan ajan. Henkilöiden on myös mietittävä, onko jotakin olennaista jäänyt kysymättä tai onko lomakkeessa turhia kysymyksiä. Testaamisen jälkeen tehdään tarpeelliset muutokset kysymysten muotoiluihin, järjestykseen ja vastausvaihtoehtoihin sekä lomakkeen rakenteeseen. (Heikkilä 2014, 55-58)

Kyselylomake esitestattiin viidellä henkilöllä, jotka olivat perehtyneet aihealueeseen. Esitestaus toteutettiin huhtikuun 2020 aikana. Opinnäytetyöntekijät antoivat kyselylomakkeen esitestattaville, havainnoivat tilannetta ja tarvittaessa vastasivat kysymyksiin. Esitestauksen jälkeen kysyttiin vielä testattavilta mielipiteitä ja ajatuksia kyselylomakkeesta. Esitestauksen jälkeen tehtiin tarvittavat muutokset kyselylomakkeelle.

Eksoten henkilöstöhallinnon yhteyshenkilö lähetti saatekirjeen (liite 3.) kaikille vastaavien valmennuksessa olleille ennen kyselylomakkeen (liite 4.) lähettämistä. Saatekirjeessä tiedotettiin tutkimukseen osallistuneille osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen koska tahansa sekä tutkimuksen tarkoitus ja menetelmä, tutkijoiden yhteystiedot ja mistä näkee tutkimustyön sen valmistuttua. Saatekirjeessä sekä kyselylomakkeessa oli ymmärrettävä kieli, kohtelias ja kunnioittava sävy.

Saatekirjeessä oli mainittu, että tutkimuksella oli Eksoten tutkimuslupa. Saatekirje eikä kyselylomake sisältänyt houkuttelua, painostamista eikä suostuttelua.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Eksoten vastaavien valmennukseen osallistuneet vastaavat, N=57. Tavoitteena oli, että kerättävä aineisto kattaa koko perusjoukon, joka kuitenkin on harvoin mahdollista. Heikkilän mukaan vastausprosentti vaihtelee yleensä 20-80 prosentin välillä (Heikkilä 2014, 63). Vastaavien valmennukseen osallistuneille lähetettiin sähköpostitse linkki Webropol- kyselyyn. Vastaavien valmennuksen aloitti 57 Eksoten työntekijää, mutta kysely lähetettiin 53:lle työntekijälle, koska valmennuksen aikana osa työntekijöistä siirtyi toisiin tehtäviin. Vastausaika oli 19.5. - 5.6.2020 eli lähes kolme viikkoa. Työntekijöille lähetettiin myös muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta.

Webropol- kyselyn alussa kysyttiin, onko vastaaja ymmärtänyt osallistumisen vapaaehtoisuuden ja mahdollisuuden keskeyttää tutkimus milloin tahansa, jonka jälkeen oli mahdollista päästä täyttämään kyselyä painamalla ”olen ymmärtänyt ja haluan jatkaa kyselyyn” -painiketta. Opinnäytetyöprosessissa huomioitiin tutkimuksen hyödyt sekä mahdolliset haitat tutkittavalle ja nämä tuli myös osallistujalle tiedottaa. Lisäksi osallistujilla oli tutkimusta tehdessä tieto siitä, mitä tietoa kerätään ja miten aineisto hankitaan. Webropol- kyselyn aineisto tallennettiin sähköisesti, aineisto oli vain opinnäytetyön tekijöiden saatavilla ja säilytettiin salasanan takana. Osallistujien anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan eikä keitä osallistujaa voitu raportista yksilöidä. Kyselyaineisto hävitettiin asianmukaisesti heti opinnäytetyön raportin hyväksymisen jälkeen.

Webropol-kysely lähetettiin vastaavien valmennukseen osallistuneille sähköpostitse. Webropol kyselytyökalussa on turvallisuustaso erittäin korkea ja anonyymeissa kyselytutkimuksissa yksittäisiä vastaajia ei pystytä tunnistamaan mitenkään (Webropol 2020). Menetelmä oli hyvä, koska se ei sitonut vastaajaa eikä kyselyn tekijää tiukkaan aikatauluun ja vastaaminen onnistui oman aikataulun mukaan. Kyselyyn pystyi vastaamaan työajalla, koska kyselyn toimeksiantaja oli Eksote ja vastaajat olivat saaneet kyselyn työ-sähköpostin kautta. Kysely oli tehty yksinkertaiseen muotoon, joten vastaaminen oli helppoa ja nopeaa.

Kyselylomakkeessa oli strukturoituja kysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Strukturoiduista kysymyksistä saatiin tilastotietoa, saivatko vastaavat valmennuksesta tukea omaan työhön, työssä jaksamiseen ja muihin valmennuksessa esiintyneisiin teemoihin. Strukturoidut kysymykset tehtiin vastattavaksi Likertin asteikolla. Likertin asteikko on yksi useimmin

käytetyistä ja sopivimmista vaihtoehdoista, kun mitataan mielipiteitä tai asenteita (Aaltola & Valli 2015, 98). Avoimilla kysymyksillä saatiin kehitysideoita järjestettäessä vastaavia valmennuksia tulevaisuudessa.

Tutkimuskyselyn vastauksien analysoinnissa aineistosta selvitettiin frekvenssit ja prosenttiosuudet, joita useasti pidetään tutkimusraportin peruselementteinä. Nämä voidaan keskiarvon lisäksi esittää selkeästi taulukoissa tai graafisina kuvioina. Lisäksi aineistosta voidaan tarvittaessa ristiintaulukoimalla selvittää kahden muuttujan välisiä yhteyksiä. Analyysivaiheessa on kuitenkin huomioitava, että monet analyysimenetelmät vaativat riittävän suuren otannan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 107;134-143).

Koko tutkimuksen ajan tutkijan on oltava tarkka ja kriittinen. Virheitä voi sattua tietoja kerätessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa, ja jos niin käy niin luotettavuus kärsii. Kenenkään yksityisyyttä, taikka liike- tai ammattisalaisuutta ei saa vaarantaa tuloksia raportoitaessa. (Heikkilä 2014, 28-29). Kvantitatiivisissa tutkimuksissa osallistujien tunnistamisriskiä ei tavallisesti ole, sillä tuloksia ei kirjata julkaisuihin yksilöiden. (Kuula 2011.)

Strukturoiduista kysymyksistä saatiin tilastotietoa, kuinka monta prosenttia vastanneista on valmennuksesta saanut tukea omaan työhön, työssä jaksamiseen ja päässyt vertaiskeskustelemaan työhön liittyvistä ajatuksista. Vastausten perusteella voitiin tehdä johtopäätös, kuinka hyvin valmennus oli toteutunut vastaajien mielestä. Lisäksi strukturoiduilla kysymyksillä selvisi vastaavien mielipide, kuinka hyödyllisenä vastaavat pitivät ryhmätapaamisia ja verkkovalmennusta kokonaisuudessaan. Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään kehitysideoita tulevia valmennuksia varten. Avoimista kysymyksistä tulleiden teemojen avulla saatiin uusia ehdotuksia kokonaisuuksiin valmennuksen sisällössä.

6 Eksoten vastaavien valmennuksen tutkimuskyselyn tulokset

6.1 Valmennukseen osallistuneiden taustatiedot

Valmennukseen osallistuneiden taustatiedot, 2020

Taustamuuttuja	%	n
Ikä (n=24)		
25-34 vuotta	21	5
35-44 vuotta	17	4
45-54 vuotta	54	13
55 vuotta tai enemmän	8	2
Työkokemus (n=24)		
<i>Sosiaali- ja terveysala</i>		
alle 5 vuotta	4	1
5-9 vuotta	17	4
10-14 vuotta	25	6
15-19 vuotta	17	4
20-24 vuotta	17	4
25-29 vuotta	8	2
30-34 vuotta	8	2
35 vuotta tai enemmän	4	1
<i>Nykyinen työnkuva</i>		
Alle 5 vuotta	62	15
5-9 vuotta	25	6
10-14 vuotta	13	3
15 vuotta tai enemmän	0	0

Koulutus (n=24)

Sairaanhoitaja	58	14
Sosionomi	25	6
Terveystenhoitaja	13	3
Lähihoitaja	4	1

Kyselyyn vastasi 24 työntekijää eli vastausprosentti oli 45%. Kaikki vastaajat olivat vähintään 25-vuotiaita. 54% (n=13) vastaajista oli 45-54 vuotiaita. 25%:lla (n=6) vastaajista oli työkokemus sosiaali- ja terveysalalla 10-14 vuotta. Alle viisi vuotta työkokemusta tämänhetkisessä työnkuvassa oli 62%:lla (n=15) vastaajista. Työkokemusta tämänhetkisessä työnkuvassa 5-9 vuotta oli 25%:lla (n=6) vastaajista. Kenelläkään vastaajista ei ollut työkokemusta tämänhetkisestä työnkuvasta yli 14 vuotta.

Suurimmalla osalla kyselyyn vastaajista (58%, n=14) koulutuksena oli sairaanhoitajan koulutus/tutkinto. Vastaajista 25%:lla (n=6) oli sosionomin koulutus. Muita koulutuksia/tutkintoja oli muun muassa seksuaalineuvoja, lähiesimiestyön ammattitutkinto, terveydenhoitaja, kuntoutuksen ohjaaja sekä terveystieteiden maisteri. Vastaajista osalla oli myös YAMK-tutkinto suoritettuna tai vielä kesken. Aiempaa koulutusta tai valmennusta vastaavan työnkuvaan oli saanut 25% (n=6) vastanneista. Osalla koulutus tai valmennus oli ollut omaehtoisia, osalla työnantajan järjestämää ja osalla molempia.

50% (n=12) vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä, että työnkuva ja sen vaatimukset ovat vastaajalle selkeät, 38% (n=9) oli samaa mieltä väittämän kanssa. 8% (n=2) vastanneista oli väittämän kanssa eri mieltä. Vastaajat kertoivat, että työn alussa esimiehen ja tiimivastaavan välinen työnjako oli ajoittain epäselvää ja työnkuva oli selkiytynyt, mitä pidempään oli tehnyt vastaavan työtä.

Neljällä ensimmäisellä ryhmävalmennuskerralla (aloitustilaisuus, paranna palautumistaitoja, kehittä paineensietokykyä, läsnäoleva vuorovaikutus) kyselyyn vastaajien osallistumisprosentti oli yli seitsemänkymmentä. Persoonallisuus työelämässä-ryhmävalmennuskerralla osallistumisprosentti kyselyyn vastaajilla oli 54 (n=13). Viimeinen

ryhmävalmennuskerta ”näin ratkaisen konfliktit” järjestettiin poikkeuksellisesti etäyhteydellä koronaviruspandemian vuoksi. Osallistumisprosentti kyselyyn vastaajilla oli 50% (n=12).

Osallistuminen ryhmävalmennuskertoihin, 2020

Ryhmävalmennus	%	n
Aloitustilaisuus	71	17
Paranna palautumistaitoja	79	19
Kehitä paineensietokykyä	75	18
Läsnäoleva vuorovaikutus	71	17
Persoonallisuus työelämässä	54	13
Näin ratkaiset konfliktit	50	12
En muista tai en mihinkään näistä	8	2

Vastaajien määrä n=24

Verkkovalmennuksen materiaalisioita oli viisi. Kolmen ensimmäisen verkkovalmennusmateriaalin (palautumistaidot, paineensieto, vuorovaikutus) oli katsonut yli puolet vastanneista. Verkkovalmennusmateriaaleista kaksi viimeistä osiota ”persoonallisuus työelämässä” ja ”näin ratkaiset konfliktit” vastaajista noin puolet (46%, n=11) oli katsonut molemmat osiot. Vastauksista kävi ilmi, että monella ei ollut aikaa katsoa verkkovalmennuksen materiaaleja.

Verkkovalmennuskertojen katsominen, 2020

Verkkovalmennus	Osallistumis%	n
Paranna palautumistaitoja	58	14
Kehitä paineensietokykyä	58	14
Läsnäoleva vuorovaikutus	54	13
Persoonallisuus työelämässä	46	11
Näin ratkaiset konflikti	46	11
En muista tai en mihinkään näistä	25	6

Vastaajien määrä n=24

6.2 Kokemukset valmennuksesta

Yhteensä 71% (n=17) vastasi kysymykseen “sain valmennuksesta tukea omaan työhöni” samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Vastaajat kokivat saaneensa työhön tukea esimerkiksi kuulemalla toisten kokemuksia ja vastaavien kanssa keskustelemalla. Lisäksi valmennuksen antamat uudet työkalut oli auttanut ymmärtämään erilaisia persoonia sekä antanut uusia ajatuksia ja keinoja uuden tiedon hankintaan. Vastauksissa ilmeni myös se, että korona-ajan järjestelyt ovat vaikuttaneet negatiivisesti osallistumiseen.

Yhteensä 79% (n=19) vastaajista oli samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että valmennuksesta sai tukea työssä jaksamiseen. Vertaistuen tärkeys nousi esille vastauksista. Valmennukseen osallistuneista valtaosa myös koki päässeensä vertaiskeskustelemaan työhön liittyvistä ajatuksista. Valmennuksen koettiin olleen ainut foorumi tiiminvetäjien keskinäisiin keskusteluihin ilman esimiehiä tai muita työntekijöitä.

Ryhmävalmennuksen koettiin kokonaisuutena vastaavan hyvin työnkuvan vaatimukseen. 29% vastaajista oli kuitenkin väittämän kanssa eri mieltä tai osittain eri mieltä. Vastauksista myös ilmeni, että tiimivastaavan tehtäväkuva avoterveydenhuollossa on vielä työnalla ja etsii raamejaan. Lisäksi valmennuksen ryhmäkokojen koettiin olevan liian suuria ja valmennus jäi irralliseksi eikä linkittynyt tarpeeksi hyvin työhön.

Valmennuksen vaikutus vastaavaan, 2020

Kysymys	Samaa tai osittain samaa mieltä%	n	Eri mieltä tai osittain eri mieltä %	n
Sain valmennuksesta tukea omaan työhöni	71	17	29	7
Sain valmennuksesta tukea työssäjaksamiseen	79	19	21	5
Pääsin vertaiskeskustelemaan työhön liittyvistä ajatuksista	75	18	25	6
Valmennus on muuttanut työtapojani (n=23)	47	11	52	12
ajattelutapojani vaikeissa työtilanteissa (n=23)	74	17	26	6
Valmennus lisäsi valmiuttani toimia vastaavana (n=23)	78	18	22	5
Ryhmävalmennus vastasi työnkuvan vaatimukseen	71	17	29	7
Verkkovalmennus vastasi työnkuvan vaatimukseen (n=21)	81	17	19	4
Vastaajien määrä n= 24				

Vastaajista 81% (n=17) oli samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että verkkovalmennus kokonaisuutena vastasi työnkuvan vaatimukseen. Avoimista vastauksista nousi esille, että verkkovalmennukseen ei ollut riittävästi aikaa osallistua ja aikaa olisi toivottu lisää.

Vastaajista 64-81% oli samaa tai osittain samaa mieltä, että oli pystynyt hyödyntämään työssään valmennuksen ”kehitä paineensietokykyä”, ”läsnäoleva vuorovaikutus”, ”persoonallisuus työelämässä” ja ”näin ratkaiset konfliktit” osioita. Samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väittämästä ”olen pystynyt hyödyntämään valmennuksen ”paranna palautumistaitoja” valmennuksen osiota työssä oli 59% (n=13) vastanneista. Osa vastaajista koki, että palautumistaidot osiosta ei oppinut mitään uutta, mutta muistutus palautumisen tärkeydestä oli hyvä asia.

”Valmennus on muuttanut työtapojani” väittämään 47% vastasi olevansa osittain samaa mieltä ja 39% vastasi olevansa osittain eri mieltä. Vastauksissa oli mainittu, että valmennus on lisännyt itseluottamusta olla tiimin johdossa ja lisännyt luottoa toisiin.

Yli puolet vastaajista koki, että valmennus oli muuttanut ajattelutapoja vaikeissa työtilanteissa. Valmennuksen oli koettu lisänneen ymmärrystä sekä uudet näkökulmat ja kokemukset olivat muuttaneet jossain määrin ajattelutapaa. Lisäksi valmennus oli opettanut kuuntelemaan toisia. Vaikeisiin työtilanteisiin suhtautumisissa opittiin myös armollisuutta.

Ei häiritse, vaikka sässii joskus.

Eniten vastaajista eli 46% antoi valmennukselle kokonaisuudessaan arvosanaksi ”hyvä”, kiitettävän vastaajista antoi 38% ja tyydyttävä 17%.

6.3 Valmennuksen kehitysehdotukset

Avoimien kysymysten vastauksista saatiin vastaajilta kehitysideoita vastaavien valmennuksen eri osa-alueisiin jatkossa sekä yleisesti kehitysehdotuksia vastaavan työhön liittyen. Kokonaisuudessaan valmennuksen koettiin lisänneen vastaavien valmiutta toimia tehtävässään. Kuitenkin useissa vastauksissa toistuivat samat kehityskohteet koskien valmennuksen sisältöä ja toteuttamista sekä vastaavien työnkuvan kehittämistä.

Vastauksissa nousi esille toistuvat teemat.

- Vertaistuki koetaan tärkeänä
- Työnantajalta toivotaan enemmän aikaa osallistumiseen
- Käytännön työn huomioiminen, kohdennus
- Tiimivastaavan työnkuvan selkiyttäminen

Vastaajista 63% (n=15) koki, että esimies tuki valmennukseen osallistumista. Osittain eri mieltä tai eri mieltä oli 17% (n=4) vastaajista. Ryhmävalmennuksiin pääsi moni osallistumaan, mutta videovalmennuksiin olisi toivottu lisää aikaa.

Kehitysideana oli muun muassa, että enemmän olisi otettava huomioon osallistujien käytännön arjen haasteita ja suunnitella tapaamiskertoja sen mukaan. Osa vastaajista koki, että valmennus oli liian ohjaajavetoinen. Lisäksi ryhmäkokojen koettiin olevan liian suuria ja valmennus jäi irralliseksi eikä linkittynyt tarpeeksi hyvin käytännöntyöhön.

Tiimivastaavan tehtäväkuva avoterveydenhuollossa on vielä työnalla ja etsii raamejaan. Toimenkuvan koetaan olevan vielä hakusessa ja tähän toivottaisiin selkiyttämistä

esimerkiksi vastuualueisiin. Lisäksi kaikista tehtäväkuvista toivotaan eksonettiin (Eksoten henkilöstön intranet) kuvaukset.

Vastaajista 83% (n=20) toivoi saavansa lisää tukea työssä jaksamiseen. Vastaavan työ koettiin antoisaksi ja mielekkääksi, mutta lisää tukea työhön toivottiin, koska työ on kokonaisvaltaista, vastuullista ja väsyttävää.

Lähes kaikki vastaajista toivoi pääsevänsä vertaiskeskustelemaan lisää työhönsä liittyvistä asioista. Lisäksi kaikki vastaajat toivoivat saavansa lisää tukea työhön, kukaan vastanneista ei ollut eri mieltä. Toiveina oli lisäkoulutusta, työnohjauksellisia keskusteluja, toimenkuvan selkeyttämistä ja vastaaville suunnattuja ryhmiä ja/tai kokoontumisia. Vastauksista nousi esiin, että työ on usein yksinäistä ja vastuullista, puun ja kuoren välissä olemista, jonka vuoksi toisten tuki olisi tärkeää. Kehitysideana oli ehdotettu, että kohdennetumpi tai pienemmissä ryhmässä toteutettu työnohjaus antaisi paremmin vertaistukea ja ohjausta omaan työhön. Toisaalta tietoa vertaiskeskustelumahdollisuuksistakaan ei kaikilla ollut.

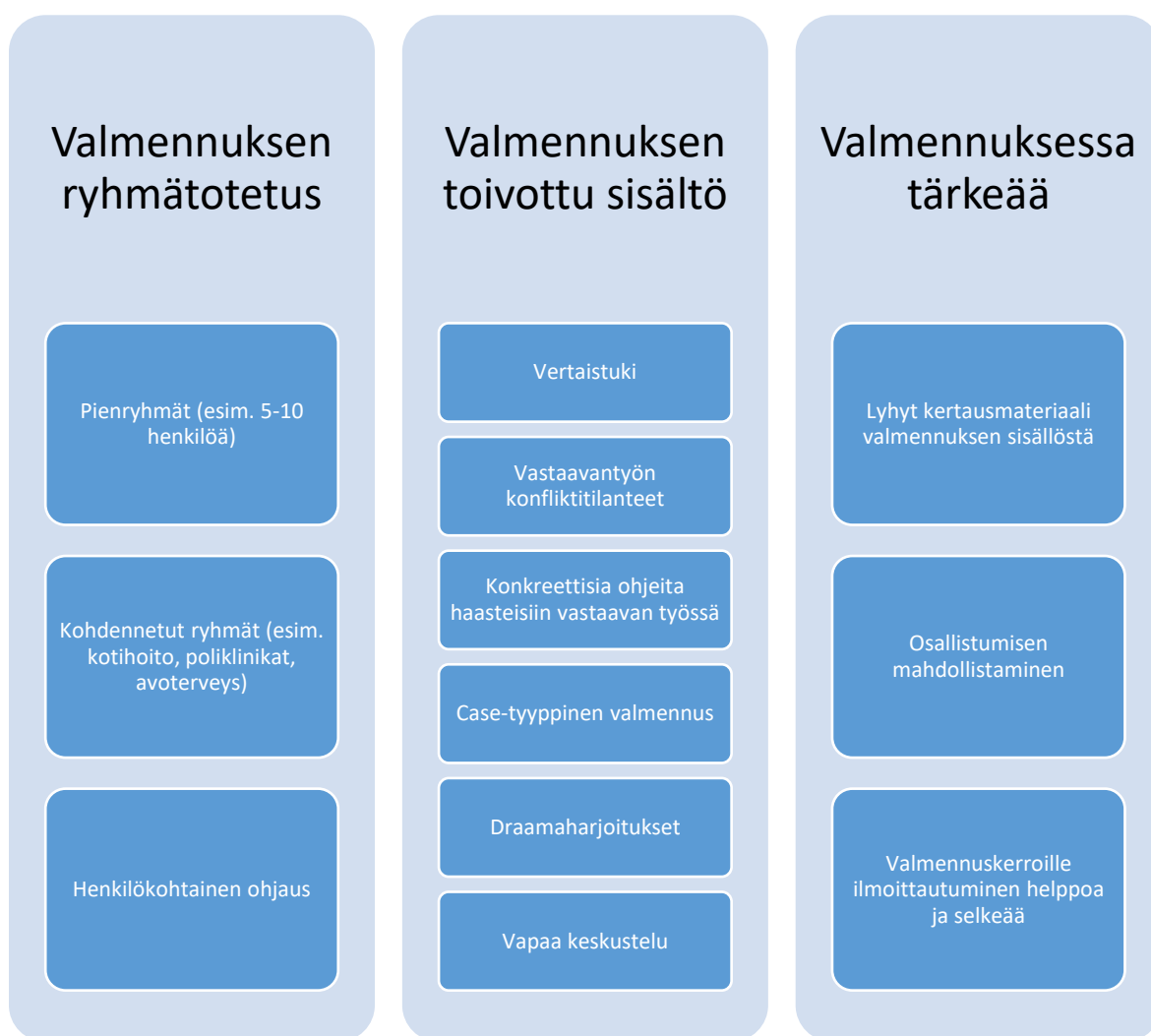
Nyt työnkuva muuttunut vastaavasta ohjaajasta esimieheksi, joten en tiedä, millaista tukea on saatavilla.

Kaikki kyselyyn osallistuneet eivät olleet vastanneet kysymykseen ”onko jotain, mitä valmennuksessa ei ollut, mutta olisit sitä toivonut” ja vastauksen antoi vain kahdeksan vastaajaa. Vastauksissa toistui kuitenkin ajanpuute tehdä tehtäviä sekä perehtyä verkkokoulutukseen ja toive, että koulutus olisi käytännönläheisempää ja linkittyisi paremmin vastaavan työnkuvaan. Myös kysymykseen ”Onko jotain, minkä koit valmennuksessa turhaksi/tarpeettomaksi” vastasi 8 osallistujaa. Ajanpuute verkkovalmennukseen perehtymiseen nousi myös tässä esille. Lisäksi aihealueista toivottiin pientä kirjallista yhteenvetoa. Yhteenvedon avulla koulutuksen materiaaliin voisi palata myöhemmin esimerkiksi työtehtäviin liittyvien asioiden ratkaisemissa.

7 Työkalupakki Eksotelle onnistuneen valmennuksen saavuttamiseksi

Työkalupakki Eksoten esimiehille pohjautui kyselytutkimuksen analyysistä saatuun aineistoon sekä yhteistyökumppanin toiveisiin sisällöstä. Työkalupakkiin poimittiin valmennuksessa onnistuneet teemat ja kokonaisuudet sekä avoimista kysymyksistä nousseet uudet teemat. Osana kehittämistyötä tulokset ja työkalupakki esiteltiin Eksoten esimiehille ja henkilöstöhallinnolle. Henkilöstöhallinnon kautta työkalupakista saatiin palautetta, jonka pohjalta työkalupakin sisältöä muotoiltiin Eksoten tarpeita vastaavaksi.

Yhteistyökumppani Eksoten yhteyshenkilö toivoi tutkimuksen tuloksista lyhyttä ja ytimekästä yhteenvetoa. Toiveena oli, että yhteenvedossa tulisi esille, mitkä asiat tukevat oppimista ja mitä pitäisi kehittää tai muuttaa onnistuneen vastaavien valmennuksen saavuttamiseksi. Yhteenvedo muodostui työkalupakiksi, jonka sisällössä pyritään siihen, millä tavoin konkreettisesti voi antaa tukea osaamisen kehittämiseksi.



Kuva 2. Työkalupakki Eksotelle. 2021. Ovaskainen & Saikko.

8 Pohdinta

8.1 Pohdinta ja johtopäätökset

Aihevalinta tuli työelämästä ja oli valmiiksi melko rajattu. Opinnäytetyötekijöiden mielestä oli hyvä asia, että rajausta ja opinnäytetyön tarkoitus oli melko selvä alusta alkaen eikä esimerkiksi aiheen rajaamista tarvinnut miettiä enempää. Opinnäytetyön tarkoitus toteutui suunnitelman mukaan. Vastaavien valmennuksessa olleet vastasivat tutkimuskyselyyn hyvin ja tutkimustiedosta saatiin selville, millaista valmennusta kannattaa jatkossa tarjota ja minkälaista sisältöä toimivassa valmennuksessa olisi hyvä olla. Tutkimustietojen pohjalta tehtiin yhteistyökumppani Eksotelle työkalupakki, jota organisaatio pystyy hyödyntämään jatkossa valmennuksien suunnittelussa. Tutkimuskyselyn perusteella voi päätellä, että tämän tyylisille valmennuksille on tarvetta.

Kyselytutkimuksessa tuli esille myös tutkimuskysymysten ulkopuolisia asioita, joita toivottiin jatkossa työnantajan huomioivan. Monessa vastauksessa tuli esille, että vastaavat kokevat tarvitsevansa esimiehiltään työnohjausta. Työn koetaan olevan ajoittain kuormittavaa ja hyvinkin haasteellista. Lisäksi vastaavan työnkuvan koettiin olevan epäselvä ja tähän toivottiin selkiyttämistä. Tehtäväkuvista toivottiin myös yhteenvetoa Eksonettiin. Edellä mainittujen asioiden huomioimisella olisi mahdollista parantaa vastaavien työhyvinvointia.

Joulukuussa 2019 Kiinassa alkoi epidemia, jonka aiheuttaja on ihmiselle uusi koronavirus. COVID-19 on uuden koronaviruksen aiheuttaman taudin virallinen nimi. COVID-19 on levinnyt maailmanlaajuisesti ja maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi maaliskuussa 2020. (Terveyskirjasto 2020.) COVID-19 vaikutti jokaisen suomalaisenkin elämään. Koska COVID-19:n tarttuvuudesta, leviämisestä ja hoidosta ei ollut aiempaa tietoa niin Suomeen tuli voimaan paljon uusia ohjeistuksia, rajoituksia ja sääntöjä. Nämä vaikuttivat myös opinnäytetyön etenemiseen ja tekemiseen. Kyselyyn pyrittiin antamaan riittävästi aikaa huomioiden vallitseva koronatilanne, joka monella vaikuttanut töiden järjestelyihin. Lisäksi kyselyn lähettäminen sijoittui kesälomakaudelle. Ajankohta oli näiden vuoksi haasteellinen, mutta jotta valmennus oli osallistujilla mahdollisimman hyvin muistissa, tuli kyselyt lähettää mahdollisimman pian valmennuksen päätyttyä.

Aineiston tallennus ja purku onnistuivat helposti. Webropol-ohjelma keräsi luotettavasti tulokset ja ohjelman kautta pystyi purkamaan ja analysoimaan aineistoa. Vaikka aineiston purku ja analysointi oli helppoa, meni siihen enemmän aikaa mitä oli suunniteltu. Osittain aikataulu venyi siksi, koska koronatilanne toi lisähaasteita ja vei energiaa niin työelämässä

kuin henkilökohtaisessakin elämässä. Tämän takia opinnäytetyön tekemisen tahti hieman hidastui. Lisäksi COVID-19 vaikutti myös yhteistyökumppani Eksoten toimintaan muun muassa siten, että viimeinen vastaavien valmennus ei toteutunut suunnitellun aikataulun mukaisesta vaan myöhemmin.

Valmennuksen teemoissa ja tätä myötä opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on ajankohtaisia ja työelämän sujuvuuden kannalta tärkeitä elementtejä. Erityisesti pitkittyneen koronapandemian myötä työhyvinvoinnin merkitys on noussut entistä enemmän esille. Esimerkiksi työuupumus on tutkimusten mukaan lisääntynyt vuoden 2020 aikana ja tarvitaan yhä enemmän palvelevaa, ihmislähtöistä ja ihmiseen luottavaa johtamista sekä matalan kynnyksen yhteydenpitoa työtovereiden ja johdon kesken (Seppänen 2021). Vastaavien valmennuksen kehittämällä pyritään vastaamaan näihin työelämän tarpeisiin tulevaisuudessakin.

8.2 Opinnäytetyön eettinen pohdinta

Eksoten eettisen työryhmän puheenjohtaja Hanna Rönkkönen varmisti, ettei opinnäytetyömme tarvitse eettisen työryhmän lausuntoa, koska opinnäytetyössä ei kerätä tietoja asiakailta, ei käytetä asiakkaiden rekisteritietoja eikä aihe ole erityisen sensitiivinen. Eettiset periaatteet oli kuitenkin otettava huomioon opinnäytetyössä koko prosessin ajan.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena. Kysely järjestettiin mahdollisimman pian vastaavien valmennuksen päättymisen jälkeen, jotta valmennus olisi mahdollisimman hyvin vastaajien muistissa. Kyselyaineisto säilytettiin vain opinnäytetyön tekijöiden hallussa. Tutkimusaineisto analysoitiin siten, ettei yksittäisiä vastaajia pystytä tunnistamaan, eikä vastaajan henkilöllisyys tule ilmi opinnäytetyön raportin missään vaiheessa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 221.). Yksittäisen vastaajan tunnistamisen riskiä vähentää muuttujien arvon luokittelu tehdyssä kyselytutkimuksessa (Kuula 2011). Esimerkiksi tarkkaa ikää ei opinnäytetyömme kyselyssä kysytty, vaan muuttuja oli rajattu ikäluokkiin. Avointen kysymysten käyttäminen taustamuuttujina voi toisinaan aiheuttaa tunnistamisriskin (Kuula 2011). Opinnäytetyössämme kysyttiin osallistujien koulutusta avoimella kysymyksellä, mutta yksittäisiä vastauksia ei voida identifioida. Tutkimusraportti on kirjoitettu siten, ettei se aiheuta haittaa tai vahinkoa tutkittaville tai tutkittavalle ryhmälle.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimuksen mittari on valittu oikein ja että se mittaa haluttua tutkimusilmiötä. Tämän vuoksi myös mittarin esittämisen oli ensiarvoisen tärkeää validiteetin varmistamiseksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 189-192). Aineistoa analysoidessa tulee huomioida vastausprosentti, joka

vaikuttaa luotettavuuteen. (Kankkunen & Julkunen-Vehviläinen 2017, 196). Tutkimukseen osallistuvien määrää pyrittiin maksimoimaan kyselylomakkeen houkuttelevuudella. Lyhyissä kyselyissä vastausprosentti on suurempi. Kyselytutkimuksissa myös osallistujien suhtautuminen kyselyyn vaikuttaa osallistujien rehelliseen ja huolelliseen vastaamiseen. Kyselytutkimuksessa kysymysten täytyy olla myös selkeitä vääринymmärrysten välttämiseksi. (Heikkilä 2014, 54-55). Kysely vastaavien valmennuksesta lähetettiin 53:lle työntekijälle ja vastausten riittävyyden kannalta pienestä joukosta 50% vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä.

Opinnäytetyön koko tutkimusprosessi on kuvattu aina aiheen valinnasta kehittämistyönä tehdyn työkalupakin muodostamiseen asti. Pohdintaan on lisäksi tuotu ilmi tutkimustuloksia, joita ei tutkimuksen varsinaisissa tutkimuskysymyksissä ole huomioitu. Tutkimusraportissa tulokset on kuvattu tarkasti ja totuudenmukaisesti ilman tutkijoiden omien mielipiteiden tai olettamuksien vaikutusta tai ilman tarkoitusta miellyttää mitään tahoa. Opinnäytetyötä tehdessä on kunnioitettu yhteistyökumppanin toiveita ja toimintatapoja. Opinnäytetyön tekemisessä on hyödynnetty yhteistyökumppanin ja työelämäohjaajan asiantuntemusta.

8.3 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksemme tulosten perusteella vastaavien valmennukselle on tarvetta ja toivetta. Vastaavat kokivat, että valmennukselle ei ollut annettu tarpeeksi aikaa, joten esimerkiksi verkossa oleva valmennusmateriaali jäi monelta ainakin osittain katsomatta ja hyödyntämättä. Jatkotutkimusaiheena voisi luoda uuden kyselyn, kuinka paljon vastaavat kokisivat tarvitsevansa tämänlaiselle valmennukselle aikaa ja kuinka usein valmennuksia olisi hyvä järjestää. Samalla voisi käydä läpi, onko ajan kuluessa uudet opitut taidot olleet käytössä ja onko työnantaja pyrkinyt panostamaan aihealueisiin, esimerkiksi vertaistukeen, jonka tarve nousi tutkimuksessa esille.

Vertaistuen tarve ja konfliktitilanteiden hallinnan oppiminen nousivat vahvasti tutkimuskyselyn vastauksista esille. Jatkotutkimusaiheena voisi tutkia, miten näitä aihealueita voisi työelämän hetkessä arjessa kehittää ja parantaa. Mitä menetelmiä vastaavilla on tällä hetkellä käytössä vertaistuen saamiseksi ja konfliktitilanteiden hallintaan? Ja minkälaisia menetelmiä vastaavat toivoisivat ja mitä voisi kehittää?

Työkalupakin käytettävyys ja hyötyjen arviointia voisi olla myös potentiaalinen jatkotutkimusaihe, koska organisaatio saa työkalupakin käyttöön vasta tämän opinnäytetyöraportin hyväksymisen jälkeen. Jatkotutkimusaiheena voisikin olla, miten tässä opinnäytetyössä

kehitetyn työkalupakin ohjeistukset ovat jalkautuneet käytäntöön sekä mitä hyötyjä on saavutettu työkalupakin avulla.

Vastaavien valmennusta voisi myös vertailla esimerkiksi esimiesten valmennuksiin. Minkälaista valmennusta esimiehille järjestetään ja ovatko tarpeet samanlaisia kuin vastaavilla? Voisiko näistä hyötyä puolin ja toisin?

Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus.

Academy of Brain. 2020. Vaikuttavaa verkkovalmennusta. Viitattu 16.2.2020. Saatavissa <https://academyofbrain.com/>

Academy of Brain. 2020b. Kehitä paineensietokykyä. Viitattu 9.3.2020. Saatavissa <https://academyofbrain.com/valmennukset/verkkovalmennuspalvelu/hyvinvointi/kehita-paineensietokyky/>

Ahloth, M. & Havunen, R. 2015. Pomo puun ja kuoren välissä. Alma Talent Oy.

Aho, A. 2019. Kirjanpitäjästä konsultiksi PÄÄKIRJA. Helsinki: Alma Talent.

Antikainen, E. 2019. Henkilöstöhallinto, työsuojelupäällikkö. Eksote. Haastattelu 9.12.2019 ja 5.2.2020.

Citrin, R., Weiss A. 2016. Stop managing stress and find your resilience. Business expert press. LLC.

Eksote 2020. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöryhmä. Muisti- ja tarkistuslista tutkimusluvan hakijoille ja luvan myöntäjille 13.2.2020. Viitattu 7.3.2020. Saatavissa <http://www.eksote.fi/eksote/tutkimus-ja-kehittaminen/eettinen-tyoryhma/Sivut/default.aspx>

Eksote 2021. Toimipisteiden kuvauksia tiimivastaavien toimenkuvista. Sisäinen ohjeistus.

Govaerts, N., Dochy F. 2014. Disentangling the role of the supervisor in transfer of training. Educational Research review vol.12: 77-93.

Gustafsberg, H. 2018. DO PEOPLE GET SHOT BECAUSE SOME COPS PANIC?": Enhancement of individual resilience through a police resilience and efficiency training program. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hurula, J. 2017. Coaching-koulutuksen koettu vaikuttavuus esimiesten johtamistyyliin ja organisaatioon. Jyväskylän yliopisto Kauppakorkeakoulu. Pro Gradu- tutkielma.

JAMK. 2014. Viitattu 9.1.2021. Saatavissa <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasi-kirja/opinnaytetyo-prosessina/tiedonhankinta/>

Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Alma Talent Oy.

Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. E-kirja. Vastapaino.

Laatikainen Tanja, Holm, Huuskonen ym. 2010. Vertaistoiminta kannattaa, Kustantaja: Asumispalvelusäätiö ASPA.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopisto

Lagervall, P. & Seppänen, K. 2018. Vertaistuki Kaakkois-Suomen Sydänpiiri Ry:llä. Saimaan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö.

Libguides. 2020. Tieteellisen tiedonhankinnan opas. Oulun Yliopisto.

Lindell, M. 2012. Terveystieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.

Lindfors H., Soback D., 2019. Coaching-opas: Mitä on coaching? Verkkojulkaisu. Viitattu 8.2.2020. Saatavissa <https://www.koulutus.fi/oppaat/mitaoncoaching-9434>.

Lindfors, T. 2017. Tehokas itsensä johtaminen – itsensä johtamisen tehostaminen persoonallisuuspiirteitä hyödyntäen. Pro gradu- tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro

Mansikkamäki, S-T. 2014. Äitiys lapsen sijaishuollon aikana: vertaistukiryhmä selviytymisen tukena. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityö. Pro gradu -tutkielma.

Mattinen, M. 2020. Mistä kasvua? Opas digiajan johtajalle. Alma Talent. Helsinki.

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanomama Oy.

Mäki, S. & Nokela, K. 2014. Sisäilmasta sairastuneiden selviytymisen ja syrjäytymisen kokemuksia. Hengitysliitto. Hengitysliiton julkaisuja 23/2014.

Parpei, R. 2008. Business coaching itsesäätelyn kehitysinterventiona. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotalouden laitos. Väitöskirja.

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Talentum Media.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat -viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Puttonen S., Hasu M., Pahkin K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun Ammattikorkeakoulu.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. E-kirja. Alma Talent.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Talentum Media.

Salomaa R., 2017. Coaching of international managers. Väitöskirja. Vaasan yliopisto.

Seppänen, A. 2021. Työhyvinvointi on laskenut koronan pitkittyessä. Potilaan lääkärilehti. Viitattu 7.3.2021. Saatavissa <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/uutiset/tyohyvinvointi-on-laskenut-koronan-pitkittyessa/>

Suomen mielenterveys Ry. 2020. Mitä on resilienssi? Viitattu 9.3.2020. Saatavissa <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voilla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi>

Suomen valmentajat. 2020. Valmentajalla on väliä- kampanja. Suomen valmentajat ry. Viitattu 8.2.2020. Saatavissa <https://www.suomenvalmentajat.fi/arvostus/valmentajalla-on-vaalia-kampanja/>

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Terveyskirjasto. 2020. Viitattu 16.11.2020. Saatavissa https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 4.12.2019. Saatavissa https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

TTL. Viitattu 25.1.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Työterveyslaitos.

TTL. Työterveyslaitos. 2020b. Mitä on resilienssi? Viitattu 9.3.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Työsuojelusanasto. 2006. Sanastokeskus TSK Ry. Työterveyslaitos. Viitattu 9.2.2020. Saatavissa http://www.tsk.fi/tsk/fi/ty%C3%B6suojelusanasto_tsk_35-190.html <http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6hyvinvointi>

Uutela, U. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa: fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä - Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Webropol 2020. Viitattu 8.3.2020. Saatavissa <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointity-okalu/keraa-vastauksia/>

Weinbauer-Heidel, I. 2018. What Makes Training Really Work. Tredition GmbH.

Weibauer-Heidel, I. 2020. ITE-academy. Saatavissa <https://www.transfereffectiveness.com/about>.

YTK. 2018. Työ2030. Kyselytutkimus.

Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen – näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Väitöskirja. Espoo. Teknillinen korkeakoulu.

Liite 1. Tietosuojailmoitus

OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA

TIETOSUOJAILMOITUS

**EU:n yleinen tietosuoja-asetus
(2016/679)
artiklat 13 ja 14
Laatimispäivämäärä: 1.4.2020**

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda tutkimuskysely, jolla selvitetään, kuinka hyvin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (jatkossa Eksote) vastaavien valmennus toteutui vastaavien valmennukseen osallistuneiden näkökulmasta. Tarkoituksena on kehittää ohjeistus, kriteeristö tai suositus esimiehille vastaavien valmennuksen sisällöstä. Tavoitteena on saada tutkimustiedon avulla selville, millaista valmennusta jatkossa kannattaa tarjota ja minkälaista sisältöä toimivassa valmennuksessa olisi hyvä olla.

Mitä tietoja keräämme

Tutkimuskyselyssä kysytään ikää, ammattia, työkokemusta sekä mielipiteitä, ideoita ja kokemuksia vastaavien valmennukseen osallistumisesta ja omasta työstä.

Millä perusteella keräämme tietoja

Osallistuneille on lähetetty saatekirje ennen tutkimuskyselyä, jossa kerrotaan tutkimuksen aihe, vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus, tutkimuslupa, yhteishenkilöt yhteystietoineen.

Mistä kaikkialta henkilötietoja keräämme

Tietoa kerätään ainoastaan vastaavien valmennukseen osallistuneilta Eksoten työntekijöiltä, N=57.

Kenelle tietoja siirretään

Tiedot ovat vain opinnäytetyön tekijöiden, Ovaskainen ja Saikko, saatavilla.

Minne tietoja siirretään

Kerättyjä henkilötietoja ei siirretä EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle. Tulosten analyysi näkyy valmiissa opinnäytetyössä, joka tulee löytymään theseuksesta (www.theseus.fi).

Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen

Opinnäytetyön laatijoita on ohjeistettu salassapitovelvollisuudesta koskien opinnäytetyön laatimisen yhteydessä kerätyistä tiedoista. Tiedot säilytetään tietokoneen salatulla muistitikulla, johon vain tutkijoilla on salasana.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään

Kerättyä tietoa aineistoa säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen asti. Sen jälkeen aineisto tuhoetaan.

Millaista päätöksentekoa

Aineistoa käsiteltäessä ei tapahdu automaattista päätöksentekoa.

Oikeutesi / Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerätyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- b) Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- c) Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä
- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.

Liite 2. Tutkimuslupa



Päätös

1 (3)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja
terveyspiiri

06.05.2020
EKS/1364/13.01.05/2020

§ 17 / 2020

Tutkimuslupahakemus: Tiimivastaavien kokemukset Eksoten vastaavien valmennuksesta ja valmennuksen kehittäminen/ Ovaskainen Annika, Saikko Kaisla

Hakija/Vireillepanija

Ovaskainen Annika, Kaisla Saikko

Päätös

Myönnän tutkimusluvan Tiimivastaavien kokemukset Eksoten vastaavien valmennuksesta ja valmennuksen kehittäminen -tutkimukselle.

Voimassaolo

6.5.2020 – 31.12.2020

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen voi hakea muutosta.Oikaisuvaatimusohje sisältyy päätökseen.

Karhula Tuula
Terveys- ja vanhustenpalvelujen johtaja

Tämä asiakirja on allekirjoitettu digitaalisesti, allekirjoituksen voi tarkistaa Eksoten kirjaamosta

Tiedoksianto

Ovaskainen Annika, Kaisla Saikko

Liite 3. Saatekirje

SAATEKIRJE

19.5.2020

Hyvä vastaanottaja,

opiskelemme Lab-ammattikorkeakoulussa YAMK-tutkintoa sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Teemme osana opinnäytetyötämme palautekyselyn Eksoten vastaavien valmistukseen osallistuneille. Opinnäytetyötutkimuksemme tarkoituksena on kehittää Eksoten vastaavien valmistusta jatkossa. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Eksoten henkilöstöhallinnon työsuojelupäällikön kanssa. Tutkimuksella on Eksoten tutkimuslupa.

Kysely toteutetaan Webropol- kyselynä. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista, vastaamisen voi keskeyttää milloin tahansa eikä vastauksista käy missään vaiheessa henkilöllisyytenne ilmi. Kyselyn vastaukset ovat luottamuksellisia ja vain opinnäytetyön tekijöiden saatavilla.

Tämän sähköpostin ohessa on linkki kyselyyn. Osallistuaksesi, toivomme teidän vastaavan kyselyyn 5.6.2020 mennessä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia.

Opinnäytetyö tulee löytymään sen valmistuttua osoitteesta theseus.fi. Vastaamme mielellämme, jos teillä on jotain kysyttävää kyselyyn, tutkimukseen tai sen toteuttamiseen liittyen.

Vastauksistanne kiittäen,

Annika Ovaskainen

annika.ovaskainen@student.lab.fi

Kaisla Saikko

kaisla.saikko@student.lab.fi

Liite 4. Tutkimuskysely

Palautekysely Eksoten vastaavien valmennukseen osallistuneille

Taustatiedot

1. Ikäsi

- Alle 25
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 tai enemmän

2. Työkokemuksesi sosiaali- ja terveysalalla

- Alle 5 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 15-19 vuotta
- 20-24 vuotta
- 25-29 vuotta
- 30-34 vuotta
- 35 vuotta tai enemmän

3. Työkokemuksesi tämänhetkisessä työnkuvassa

- Alle 5 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 15-19 vuotta
- 20-24 vuotta
- 25-29 vuotta
- 30-34 vuotta
- 35 vuotta tai enemmän

4. Koulutuksesi ja tutkintosi: _____

5. Oletko saanut aikaisempaa koulutusta tai valmennusta vastaavan työkuvaan

- Kyllä
- En

Jos vastasit "Kyllä" niin oliko koulutus tai valmennus työnantajan järjestämä, omaehtoinen vai jokin muu, mikä? _____

6. Mihin seuraavista ryhmävalmennuskerroista osallistuit?

- Aloitustilaisuus
- Paranna palautumistaitoja
- Kehitä paineensietokykyä
- Läsnäoleva vuorovaikutus, näe ihminen ja näytä ihminen
- Persoonallisuus työelämässä
- Näin ratkaiset konfliktit
- En muista tai en mitään näistä

Täsmennys: _____

7. Mitkä seuraavista verkkovalmennusmateriaaleista olet katsonut?

- Paranna palautumistaitoja
- Kehitä paineensietokykyä
- Läsnäoleva vuorovaikutus, näe ihminen ja näytä ihminen
- Persoonallisuus työelämässä
- Näin ratkaiset konfliktit
- En muista tai en mitään näistä

Täsmennys: _____

Valitse seuraavista väittämistä itsellesi sopivin vaihtoehto:

8. Työnkuvani ja sen vaatimukset ovat minulle selkeät

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

9. Sain valmennuksesta tukea omaan työhöni

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

10. Sain valmennuksesta tukea työssä jaksamiseen

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

11. Pääsin valmennuksessa vertaiskeskustelemaan työhön liittyvistä ajatuksista

- Samaa mieltä

- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

12. Ryhmävalmennus kokonaisuutena vastasi työnkuvani vaatimuksiin

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

13. Verkkovalmennus kokonaisuutena vastasi työnkuvani vaatimuksiin

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

14. Olen pystynyt hyödyntämään valmennuksen ”paranna palautumistaitoja” osiota työssäni

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

15. Olen pystynyt hyödyntämään valmennuksen ”kehitä paineensietokykyä” osiota työssäni

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

Kehitysidea: _____

16. Olen pystynyt hyödyntämään valmennuksen ”läsnäoleva vuorovaikutus” osiota työssäni

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

17. Olen pystynyt hyödyntämään valmennuksen ”persoonallisuus työelämässä” osiota työssäni
- Samaa mieltä
 - Osittain samaa mieltä
 - Osittain eri mieltä
 - Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

18. Olen pystynyt hyödyntämään valmennuksen ”näin ratkaiset konfliktit” osiota työssäni
- Samaa mieltä
 - Osittain samaa mieltä
 - Osittain eri mieltä
 - Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

19. Valmennus on muuttanut työtapojani
- Samaa mieltä
 - Osittain samaa mieltä
 - Osittain eri mieltä
 - Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

20. Valmennus on muuttanut ajattelutapojani vaikeissa työtilanteissa
- Samaa mieltä
 - Osittain samaa mieltä
 - Osittain eri mieltä
 - Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

21. Sain esimieheni tuen valmennuksen aikana
- Samaa mieltä
 - Osittain samaa mieltä
 - Osittain eri mieltä
 - Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

22. Valmennuksen tavoitteet olivat minulle selkeät

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

23. Valmennus lisäsi omaa valmiuttani toimia vastaavana

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____

24. Toivoisin saavani lisää tukea työhöni

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

25. Toivoisin saavani lisää tukea työssä jaksamiseen

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

26. Toivoisin pääseväni vertaiskeskustelemaan enemmän työhön liittyvistä ajatuksista

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Perustelu vastaukselle: _____
Kehitysidea: _____

27. Onko jotain, mitä ei valmennuksessa ollut, mutta olisit sitä toivonut?

28. Onko jotain, minkä koit valmennuksessa turhaksi/tarpeettomaksi?

29. Minkä arvosanan antaisit vastaavien valmennukselle kokonaisuudessaan?

- Erinomainen
- Kiitettävä
- Hyvä
- Tyydyttävä
- Välttävä

Perustelu vastaukselle: _____

